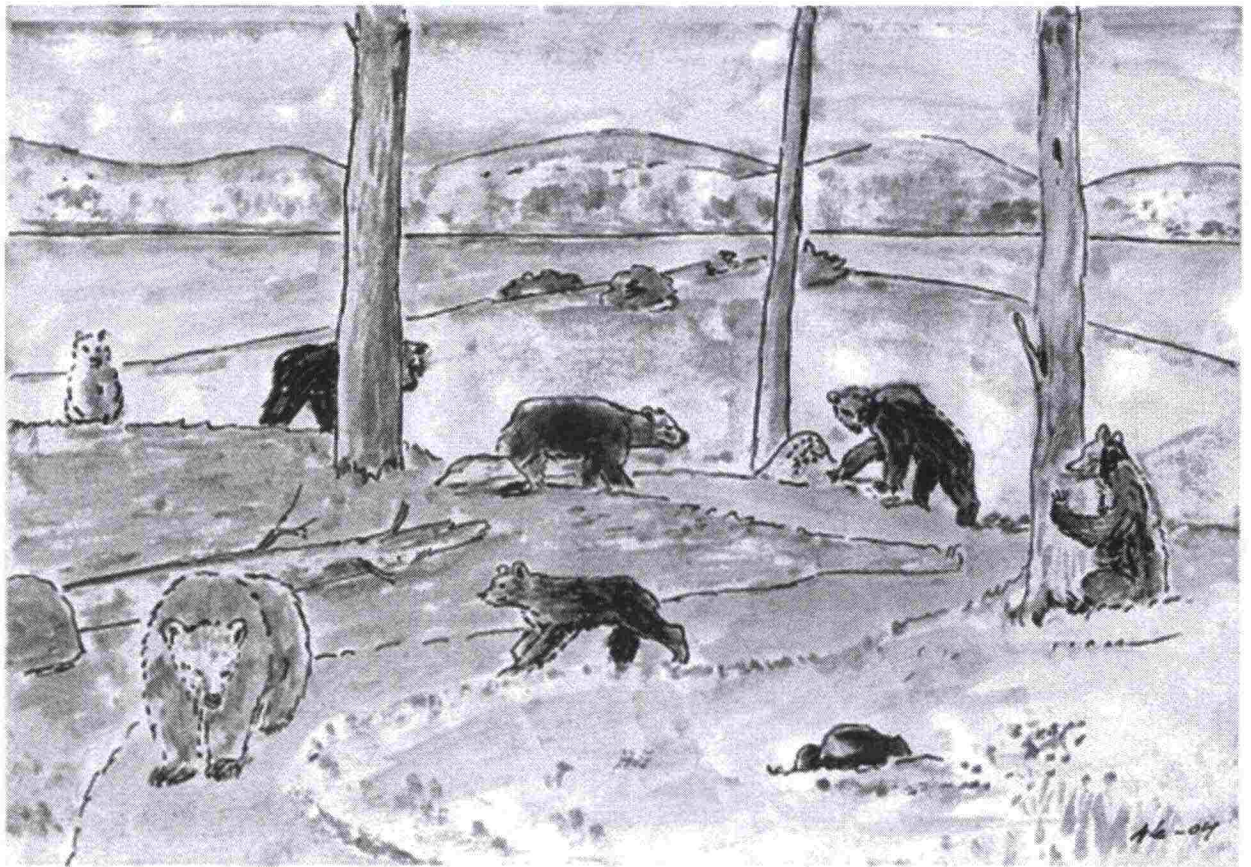


21050583



Henkilöstökertomus 2004



08 TIEH/TIE

Sisältö

1	JOHDANTO	3
2	JOHTOPÄÄTÖKSET	4
2.1	Osaaminen	4
2.2	Henkilöstörakenne	4
2.3	Tasa-arvon toteutuminen	6
2.4	Palkitsemisen ja palkkaus	6
2.5	Organisaation toimivuus	6
2.6	Henkilöstöjohtaminen	7
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE	8
3.1	Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet	8
3.2	Henkilömäärät vuonna 2004	8
3.2.1	Vaihtuvuus	10
3.2.2	Eläkkeelle lähtijät	12
3.3	Henkilöstörakenne vuonna 2004	13
3.3.1	Ikä	13
3.3.2	Sukupuolijakauma	14
3.3.3	Koulutusrakenne	14
4	INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN	18
4.1	Osaaminen	18
4.1.1	Ammatillinen osaaminen	18
4.1.2	Tiimityö	19
4.1.3	Esimiestyö	19
4.1.4	Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut	20
4.1.5	Mentorointi	20
4.1.6	Osaamisen kehittämisen kustannukset	21
4.2	Hyvinvointi	22
4.2.1	Työtyytyväisyys	22
4.2.2	Virkistys- ja liikuntatoiminta	24
4.2.3	Yhteistoiminta ja työsuojelu	25
4.2.4	Työterveyshuolto	25
4.2.5	Sairauspoissaolot	26
5	PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	27
5.1	Palkkakustannukset	28
5.2	Palkkausjärjestelmä	29
5.3	Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot	30
5.3.1	Tulospalkkiot	30
5.3.2	Pikatulospalkkiot	31

5.3.3 Aloitepalkkiot	31
5.4 Matkakustannukset	32
6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA	34

1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus kuvaa Tiehallinnon henkilöstöresurssien tilaa: rakennetta, osaamista ja hyvinvointia. Siinä analysoidaan henkilöstöjohtamista, kehittämisen vaikutuksia, henkilöstöinvestointeja sekä kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan mennyttä vuotta suhteessa aikaisempiin ja annetaan suositukset toimenpiteistä.

Aikaisempaan nähden uutta ovat henkilöstöjohtamisen, tasa-arvon ja organisaation toimivuuden tarkastelu. Henkilöstörakenteen analyysiä on täydennetty tulleiden ja lähteneiden sekä ikärakenteen kuvauksilla (miehet/ naiset, ikärakenne tulosityksittäin). Tasa-arvoa on tarkasteltu myös koulutusrakenteen sekä palkkauksen näkökulmasta

Tiivistelmä johtopäätöksistä ja suosituksista on luvussa 2 (sivut 4 - 7). Tarkemmat ehdotukset on koottu lukujen 3 - 6 loppuun.

2 JOHTOPÄÄTÖKSET

2.1 Osaaminen

Tiehallinnolla on kattava, keskeisiin osaamisalueisiin painottuva osaamisen kehittämisohjelma vuosille 2004 - 2007. Joillakin osa-alueilla (tiedonhallinnan osa-alueet, projektinhallinta, teknisen osaamisen työnjaon toteutus) ei vuoden aikana edetty riittävästi. Tuloyksiköiden osaamisen kehittämistavoite vuosina 2003 - 2005 ohjaa niiden toimenpiteitä strategioiden suuntaan. Tuloyksiköiden oma osaamisen kehittäminen on rutinoitunutta ja antaa hyvän perustan paikalliselle käytäntöön viennille.

Tiehallinto mittasi ensimmäisen kerran uudistumis- ja innovaatiokyvykkyytensä vuonna 2003. Tulokset olivat niin kiinnostavia, että mittaus päätettiin ottaa jatkuvaan käyttöön. Vuonna 2004 saatiin ensimmäiset, joitakin tuloyksikköjä koskevat tulokset niiden oppimiskyvystä. Näiden tulosten perusteella Tiehallinnon tulisi kiinnittää huomiota mm. henkilöstön uudistumishalukkuuteen.

Suomen Lautupalkinto 2004 palauteraportissa henkilöstövoimavarojen hallinnan vahvuuksiksi on tunnistettu mm. henkilöstöstrategian laadinnan perusteellisuus ja osaamistarpeiden määrittely sekä henkilöstösuunnitelman linjauksissa pysyminen. Kehittämiskohteina erottuvat strategian päivittäminen ja henkilöstövoimavarojen hallinnan mittaamiseen, arviointiin ja parantamiseen liittyvät toimintatavat.

Alan osaamisen tuki

Tiehallinto tukee aktiivisesti alan osaamisen kehittämistä mm. hankintakäytäntöjen kehittämisessä ja se on ollut aloitteellinen nyt LVM:n vetämän liikennejärjestelmäosaamisen ohjelman synnyttämisessä. Teknisen asiantuntijaosaamisen alueilla on jo pitkään koulutettu alan toimijoita.

Kuluneena vuonna osaamisen kehittämistä on linjattu väylävirastojen osamista käsitelleen työryhmän raportissa sekä toimialan teknisen osaamisen tavoitetilaa käsitelleessä raportissa. Tekesin Infra-ohjelman osaamisklubissa on luotu yhteinen näkemys kehittämiskohteista ja prioriteeteista. Nämä on sisällytetty valmisteilla olevaan Infra 2010 ohjelmaan.

2.2 Henkilöstörakenne

Tilastojen valossa henkilömäärä ovat kehittymässä haluttuun suuntaan, mutta koulutusrakenteen muutos ei ole henkilöstösuunnitelman mukainen. Toiteutuneissa uus- ja korvausrekrytoinneissa teknisen pohjakoulutuksen osuus on noussut ja muiden korkeakoulututkintojen osuus laskenut. Tästä syystä rekrytointeja suunniteltaessa on entistä tiukemmin harkittava voidaanko perinteisen teknisen henkilön sijaan hankkia muun alan osaaja ja rekrytoinneissa pidettävä tästä kiinni.

Alan houkuttelevuus ja osaamisen uudistamistarve on tunnistettu infra-alan yhteisiksi kehittämiskohteiksi, vaikka samalla kilpaillaan henkilöstöstä. Yhteistä on myös huoli nopean eläköitymisen myötä tapahtuvasta osaamisen poistumasta. Tiehallinnon vahvuutena on edelleen hyvä työantajakuva, jota voitaisiin vahvistaa LVM:n hallinnonalan yhteisellä markkinoinnilla ja rekrytointitoiminnalla.

Väylävirastojen (RHK, MKL, AKE) toiminnan luonne ja kehityssuunta ovat samankaltaiset. Yhteisten resurssien käyttöä voitaisiin lisätä. Esimerkiksi erikoisalueiden ja kaikille yhteisten toimintojen osaajia kannattaisi hankkia väylävirastojen yhteiskäyttöisiksi resursseiksi. Sijoitusvirasto ratkaisi tarkoituksenmukaisuuden perusteella. Yhteisen tietoturva-asiantuntijan osalta kokemukset ovat hyviä.

Erilaisuuden hyödyntäminen

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. Toisaalta on huolehdittava korkean keski-ikä mukanaan tuomista erityispiirteistä, toisaalta kiinnitettävä huomiota varsinkin nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.

Kokeneen henkilöstön monipuolinen osaaminen ja kontaktiverkostot ovat rikkaus, jonka menettämiseen ei ole varaa. Osaamisen ja verkostojen jakamiseen tulee kannustaa ja siitä palkita. Yksiköissä ja prosesseissa on nimettävä ne osaamisalueet, joissa on varmistettava että osaaminen ja yhteistyöverkostot säilyvät.

Nuoremman polven pysyvyys talossa on varmistettava. Palkkausjärjestelmä mahdollistaa kilpailukykyisen ansiokehityksen, mutta tämän lisäksi on pystyttävä tarjoamaan uralla etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Nuorempia henkilöitä on rohkeasti nostettava projektien vetäjiksi ja esimiestehtäviin.

Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa. Kokeneiden ja uudempien työntekijöiden työparitoiminta, mestarikisälli -periaate projekteissa, mentoroinnin laajentaminen ovat käyviä keinoja.

Voimakkaan kehittämistoiminnan synnyttämä työmäärä on kuormittanut varsinkin avainhenkilöitä. Yksikköjen toiminnan suunnittelussa on priorisoitava osallistumiset yhteistyössä prosessien kanssa. Tulos- ja kehityskeskustelujen yhtenä aiheena on sovittava henkilökohtaisista painopistealueista ja sovittava kuormituksen seurantavat.

Vuonna 2004 valmisteltiin Työ maistuu -vaikuttamisohjelma, jonka teemoina ovat ikärakenteen haltuunotto, toiminnan selkeyttäminen, henkilöstöjohtamisen kehittäminen ja työssä jaksaminen. Pääjohtajan ja tulosyksiköiden käyttöön valmisteltiin tutkimuksiin perustuvat suositukset osaamisen ja ikärakenteen, toiminnan selkiinnyttämisen ja jaksamisen kehittämistoimenpiteiksi. Ikärakenteen haltuunottoon valmistellaan Tykes -rahoitteinen kehittämisohjelma.

2.3 Tasa-arvon toteutuminen

Vuonna 2004 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia. Sukupuolirakenne on pysynyt samana koko 2000-luvun ja 1990-luvun lopun tilanteeseenkin verrattuna muuttunut vain hieman. Valtionhallintoon verrattuna miehiä on suhteessa enemmän, vaikka virastotyyppittaiset erot ovat suuria. Osan erosta selittää Tiehallinnon toimiala.

Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä.

Miesten osuus henkilöstöstä on 57 % ja palkkakuluista 63 %. Naisten osuus 43 % ja palkkakuluista 37 %. Palkkausjärjestelmän alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmissä 5 - 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritus pisteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla.

Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaativuusryhmiin sijoittumisessa on selkeitä eroja naisten ja miesten välillä. Miesten huomattavasti suurempi osuus teknisen alan koulutusryhmissä ei kokonaan selitä vaativuusryhmäeroja.

2.4 Palkitsemisen ja palkkaus

Tiehallinnon palkkakilpailukyky on tällä hetkellä hyvä, joten kehittämisen painopiste on esimiestyössä ja järjestelmän laadullisessa soveltamisessa.

Palkkausjärjestelmän tekniset ohjausmuodot ovat vakiintuneet (Palke- ja työnantajaryhmät, henkilöstöpäälliköiden rooli). Sen käyttö toiminnan ohjauksen ja johtamisen välineenä ei ole selkiintynyt. On tarpeen määritellä talon palkkapolitiittinen linja ja varmistaa sen yhteinen soveltaminen.

Palkkausjärjestelmän soveltamisessa sekä tehtävien vaativuuden ja suorittumisen määrittelyssä vastuuta jää vielä liikaa henkilöstöammattilaisille. Lähiesimiesten ja yksiköiden päälliköiden valmiuksia on tarpeen kehittää esimiesten ja koko henkilöstön valmennuksella.

2.5 Organisaation toimivuus

Jokapäiväisen työn kannalta Tiehallinto on edelleen hyvä työpaikka. Työn sisältö on haasteellinen, yhteistyö ja avunanto pelaa työtovereiden kanssa, talo tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet kehittää itseään ja työtilat sekä työvälineet ovat hyvät.

Parantamista on toiminnan selkeydessä sekä kehittämisen määrässä ja rytmityksessä. Tulosityksiköiden ja prosessien roolit, sekä työnjako keskushallinnon ja yksiköiden välillä on koettu hämäräksi. Näihin haettiin lääkettä Toimintamalli -projektin avulla.

Tiimitoiminnan osalta on tarpeen saattaa sen määrittelyt vastaamaan nykyistä toimintaa ja johtamista.

Vuoden loppupuolella tehty päätös kehittämistoiminnan laajuuden ja rytmituksen selvemmästä ohjauksesta oli tarpeen. Kehittämistä ohjataan varsin monelta taholta; tätä on tarpeen yksinkertaistaa.

2.6 Henkilöstöjohtaminen

Tiehallinnon henkilöstöjohtamisen vahvuutena voidaan pitää lähiesimiestyön toimivuutta. Työtyytyväisyystutkimuksen tulosten, 360 -arviointien sekä tiimimittarin perusteella esimiehet osaavat perustehtävänsä ja hoitavat ne varsin hyvin.

Parannettavaa on strategioiden ja arvojen mukaisen toiminnan edistämisesä sekä työnantajatehtävien sisäistämisessä. Strategisten linjausten punainen lanka katkeaa kun mennään Tiehallintotasolta tulosityksikkötasolle.

On konkretisoitava mitä Tiehallinnon linjaukset tarkoittavat oman tiimin ja jokaisen jäsenen työssä. Tulosityksiköiden johdolla on tärkeä rooli oman yksikön ja sen toiminnan kytkemisessä laitoksen kokonaisuuteen. Heidän vastuullaan on myös esimiesten tukeminen ja ohjaus.

3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

3.1 Henkilöstösuunnitelman määrälliset tavoitteet

Henkilöstösuunnitelma 2007:n tavoiteaikataulua siirrettiin vuodella eteenpäin. Siten Tiehallinnon henkilötyömäärä on noin 820 henkilötyövuotta eli 850 henkilöä vuoden 2008 lopussa.

	Vakinaiset henkilöt vuoden lopussa (ml. keskitetyt tehtävät)						
	Tot. 2003	Tot. 2004	TTS 2005	TTS 2006	TTS 2007	TTS 2008	TTS 2009
Uusimaa	117	114	108	105	100	95	95
Turku	80	79	74	74	73	72	70
Kaakkois-Suomi	89	85	83	82	78	75	75
Häme	87	87	86	81	78	75	75
Savo-Karjala	78	71	74	73	72	70	70
Keski-Suomi	42	39	38	39	39	40	40
Vaasa	86	84	82	77	72	70	65
Oulu	80	70	70	70	65	60	60
Lappi	73	71	67	65	63	60	60
Keskushallinto*	290	292	282	270	255	244	240
Yhteensä	1022	996	964	936	895	861	850
henkilötyövuosina	1039	975	930	905	860	830	820
* pääkonttori	50	50	46	44	41	38	36
* asiantuntijapalvelut	200	202	192	182	170	162	160
* liikennekeskus	38	40	44	44	44	44	44

- 1) Vuoden 2005 sekä vuoden 2008 luvut on sovittu tuloskeskusteluissa syksyllä 2004
- 2) Tulosityksikköjen luvut eivät sisällä E18-projektille tarvittavaa 6 henkilön työpanosta eivätkä Vuoli -projektilla olevia 2 henkilöä

Taulukko 1. Toiminta- ja taloussuunnitelman mukaiset tavoitehenkilömäärät vuosille 2005 - 2009.

3.2 Henkilömäärät vuonna 2004

Tiehallinnon henkilöstö on kokonaisuudessaan virkasuhteessa ja pääasias-
sa vakinaisessa palvelussuhteessa. Sijaisuudet, harjoittelu ja kesälomien
vaatima lisätyövoima on hoidettu määräaikaisin palvelussuhtein. Tiehallin-
nossa oli joulukuun 2004 lopussa 992 vakinaista ja 51 (5 %) määräaikaista
henkilöä. Suunnitelman mukaisesti sekä vakinaisen että määräaikaisen hen-
kilöstön määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta.

Määräaikaisten osuus on hieman alhaisempi kuin liikenne ja liikennepalvelu-
jen alalla valtiolla yleensä. Vuonna 2003 oli valtiolla määräaikaisia 24 %, jos-

joskin vaihtelu virastotyypeittäin oli suuri (esim. yliopistoissa 59 % ja liikenne ja liikennepalveluissa 6 %).

	Vakinaiset					Määräaikaiset					Henkilömäärät yhteensä				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
U	136	156	134	117	114	7	9	6	9	12	143	165	140	126	126
T	88	87	87	80	79	0	0	1	3	2	88	87	88	83	81
KaS	98	92	93	89	85	2	2	3	3	4	100	94	96	92	89
H	91	93	92	87	87	3	3	8	5	3	94	96	100	92	90
SK	85	84	79	78	71	2	1	1	2	1	87	85	80	80	72
KeS	45	43	40	42	39	0	0	1	3	3	45	43	41	45	42
V	82	89	88	86	84	0	0	0	2	2	82	89	88	88	86
O	93	88	85	80	70	1	3	2	0	2	94	91	87	80	72
L	82	80	78	73	71	0	1	1	1	1	82	81	79	74	72
LK				38	40					0				38	40
KH	260	232	254	252	252	16	17	23	29	21	276	249	277	281	273
Yht.	1060	1044	1030	1022	992	31	36	46	57	51	1091	1080	1076	1079	1043
Erotus		-16	-14	-8	-30		5	10	11	-6		-11	-4	3	-36

Taulukko 2. Henkilömäärät tulosyksiköittäin

	Henkilömäärät yhteensä					Henkilötyövuodet yhteensä				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
U	143	165	140	126	126	136	160	135	134	121
T	88	87	88	83	81	89	84	84	87	79
KaS	100	94	96	92	89	98	92	92	92	87
H	94	96	100	92	90	93	91	96	98	88
SK	87	85	80	80	72	90	86	81	78	74
KeS	45	43	41	45	42	42	40	39	40	39
V	82	89	88	88	86	80	83	85	84	82
O	94	91	87	80	72	88	87	83	84	77
L	82	81	79	74	72	81	78	76	75	72
LK				38	40					38
KH	276	249	277	281	273	268	238	262	267	263
Yht.	1091	1080	1076	1079	1043	1065	1039	1033	1039	1020
Erotus		-11	-4	3	-36		-26	-6	6	-19

Taulukko 3. Henkilömäärät ja henkilötyövuodet tulosyksiköittäin
(* Liikennekeskusten henkilömäärät sisältyvät ao. piirien henkilöstömääriin 2000 - 2002)

Osa-aikatyössä oli joulukuun lopussa 72 henkilöä eli 7 % henkilöstöstä, mikä on vähemmän kuin valtiolla keskimäärin. Valtion henkilöstöstä osa-aikaisten osuus oli 8,0 % vuonna 2003, kun tukityöllistetyt ja työllisyyden hoitovarojen palkatut jätetään tarkastelun ulkopuolelle.

Suurin osa-aikatyötä tekevistä henkilöistä oli osa-aika-eläkeläisiä. Vuoden 2004 lopussa heitä oli 62 henkilöä eli 27 % niistä henkilöistä, jotka ikänsä puolesta olisivat oikeutettuja osa-aika-eläkkeeseen. Osa-aika-eläkeläisten määrä väheni kolmellakymmenellä edelliseen vuoteen verrattuna, mikä poikkeaa oleellisesti tähänastisesta trendistä, jolloin määrät ovat vuosina 1998-2003 joka vuosi kasvaneet.

Joissakin tapauksissa osa-aika-eläkeläisten osuus työryhmän vahvuudesta on kuitenkin niin suuri, että se vaikeuttaa töiden suunnittelua. Kun henkilö siirtyy osa-aika-eläkkeelle, on hänen tehtäväkuvansa tarkistettava sellaiseksi, että tiimin toimintakyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Koska osa-aika-eläkeläiset ovat organisaation arvokas resurssi, on heidän suoriutumisiensa ohjaukseen kiinnitettävä riittävästi huomiota. Tarvittava tuki on kes-

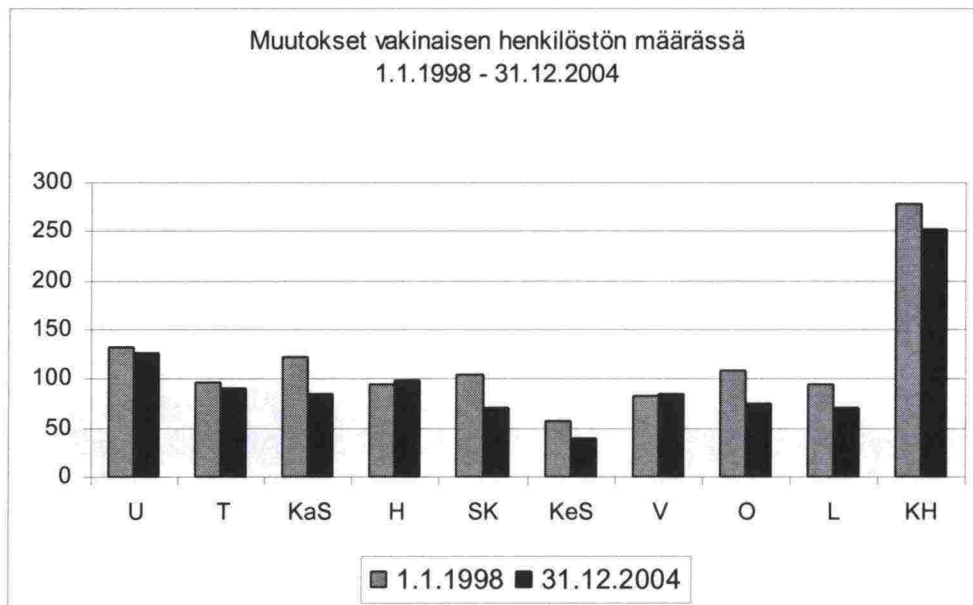
kusteltava yksilökohtaisesti. Osa-aikatyön käytöstä annettiin ohje 8.1.2003/17/2003/20/1.

3.2.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä väheni kertomusvuonna 30 henkilöllä eli – 2,9 %. Vähenemä on suurin vuosittainen 2000-luvulla tapahtunut henkilömäärämuutos. Uusia henkilöitä rekrytoitiin hallitusti tulosneuvotteluissa tulosyksiköiden kanssa sovittuihin tehtäviin ja lisäksi muutamia henkilöitä akuutteihin tarpeisiin.

1999	2000	2001	2002	2003	2004
- 3,3 %	- 2,6 %	- 1,5 %	- 1,3 %	- 0,8 %	- 2,9 %
36	28	16	14	8	30

Taulukko 4. Henkilöstön vähenemä vuosina 1999–2004



Kaavio 1. Muutokset vakinaisen henkilöstön määrässä tulosyksiköittäin

Vakinaisen henkilöstön luonnollinen poistuma vuonna 2004 oli 6,0 %. Koko valtionhallinnossa luonnollinen poistuma vuonna 2003 oli 5,5 % ja kun luvusta vähennetään valtion sisäinen vaihtuvuus, poistuma oli 3,7 %.

Syy	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vanhuuseläkkeelle	26	29	25	18	28	25	35
Työkyvyttömyyseläkkeelle	6	4	4	2	2	2	3
Yksilölliselle varhaiseläkkeelle	4	10	3	2	6	1	3
Varhennetulle vanhuuseläkkeelle	2	3	1	4	3	5	12
Kuollut	3	2	1	4	3	5	3
Muihin valtion virastoihin/laitoksiin	11	5	4	17	2	5	2
Muusta syystä	16	16	29	6	6	9	6
Yhteensä	68	69	67	53	50	52	64

Taulukko 5 a. Vakinaisen henkilöstön poistuma 1998–2004

Ulkopuolelta on rekrytoitu vuonna 2004 Tiehallintoon 23 henkilöä vakinaiseen palvelussuhteeseen. Tämän lisäksi Tiehallinnossa määräaikaissä virkasuhteessa toimineista henkilöistä valittiin pysyviin virkoihin 3 henkilöä. Tiehallinnon sisällä 6 henkilöä vaihtoi tulosyksiköstä toiseen. Tieliikelaitoksesta Tiehallintoon siirtyi 3 henkilöä.

Tiehallinto on henkilöstöstrategian mukaisesti palkannut vuosittain runsaasti opiskelijoita ja harjoittelijoita. Tiehallinnon ja alan vetovoimaisuuden lisäämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Rekrytointimenettelyjen yhtenäistämiseksi ja tehostamiseksi on otettu käyttöön sähköinen rekrytointijärjestelmä ja hakuilmoitusten yhtenäisyyteen sekä koko rekrytointiprosessiin on panostettu. Rekrytointimessuille osallistuminen on laajentunut koko Tiehallintoa koskevaksi toiminnaksi.

Tiehallinnon sisäinen liikkuvuus on pysytellyt edelleen alhaisella tasolla. Työtyytyväisyyskyselyn mukaan vain hyvin pieni joukko henkilöstöstä on halukas vaihtamaan työtehtäviään. Toteutuneista sisäisistä siirroista on pääosin saatu hyviä kokemuksia. Siirtyminen tulosyksiköstä ja tehtävästä toiseen on hyödyttänyt vastaanottavaa yksikköä, kun hyviä kokemuksia ja tapoja on voitu siirtää yksiköltä toiselle.

Koko valtionhallinnossa vuonna 2003 sisäinen liikkuvuus eli oman organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneiden henkilöiden % -osuus edellisen vuoden henkilöstöstä oli 1,9 %.

Tulleet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						0
25 - 29	1	1		1	1	4
30 - 34	6			5	1	12
35 - 39	2	1	1		2	6
40 - 44		2			1	3
45 - 49			1	1		2
50 - 54			1		1	2
55 - 59						0
60 - 64						0
Yhteensä	12	5	3	11	4	29

Lähteneet (ei sisällä sisäisiä siirtoja)

	Di	Ins	Rkm+tekn.	Kork.koulu	Muut	Yhteensä
20 - 24						0
25 - 29				1		1
30 - 34				1		1
35 - 39	1					1
40 - 44		2	1		1	4
45 - 49				1		1
50 - 54		1			1	2
55 - 59			2		2	4
60 - 64	6	15	5	4	20	50
Yhteensä	8	19	8	8	24	64

Taulukko 6. Tulleet ja lähteneet vakinaiset henkilöt ikä- ja koulutusryhmittäin 2004

3.2.2 Eläkkeelle lähtijät

Eläkkeelle lähtevien määrä Tiehallinnossa kasvaa vuoden 2007 jälkeen tun-
tuvasti (ks. taulukko 7). Koko valtionhallinnossa normaalin vanhuuseläkeiän
saavuttamisen takia valtion henkilöstö vähenee vuosina 2004–2013 runsaal-
la 28 000 hengellä ja vuosina 2004–2020 noin 55 000 hengellä eli 44 pro-
sentilla. Vanhuuseläköitymisen onkin todettu olevan ongelma erityisesti lii-
kennepalvelujen virastoissa, joissa henkilöstön keski-ikä on huomattavan
korkea.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Lähtee eläkkeelle	35	47	40	63	52	60	58

Taulukko 7. Tiehallinnosta eläkkeelle lähtijät vuosina 2005 – 2011

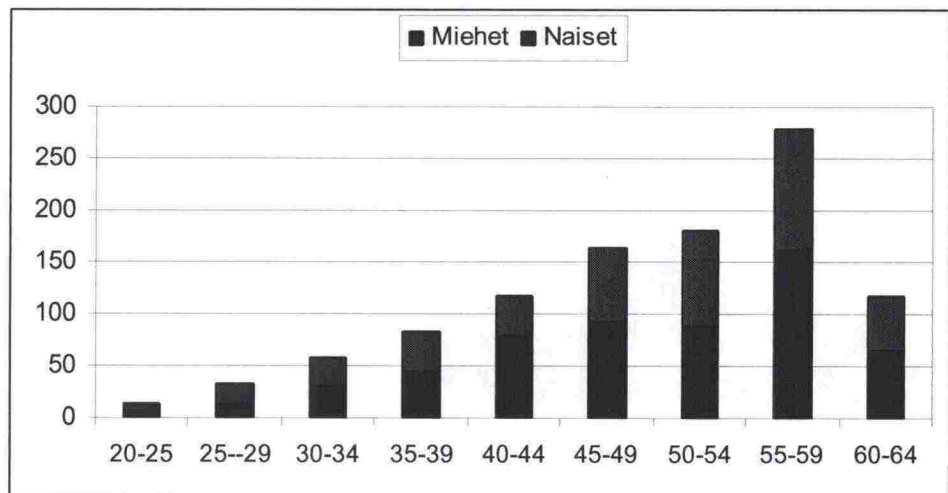
3.3 Henkilöstörakenne vuonna 2004

3.3.1 Ikä

Tiehallinnossa keski-ikä on suhteellisen korkea 50 vuotta. Etupainotteisista rekrytoinneista huolimatta keski-ikä ei vielä ole laskenut, mutta suuntaus on kuitenkin viime vuoteen verrattuna hitusen laskeva. Koko valtion hallinnon henkilöstö ikääntyi vuonna 2003 edelliseen vuoteen verrattuna 0,2 vuodella ollen 42,7 vuotta.

Suurimman ikäryhmän muodostavat edelleen 55 – 59 -vuotiaat, joita on 28 % henkilöstöstä. Koko valtionhallinnossa suurin ikäryhmä on edellisten vuosien tapaan 45 – 49 -vuotiaat. Seniori-ikäisiä eli vähintään 45-vuotiaita on tiehallinnossa 735 eli 74 % henkilöstöstä. Koko valtion hallinnon henkilöstöstä on seniori-ikäisiä 46,3 %.

Ikäkysymyksissä Tiehallinnon haaste on kaksitahoinen. On toisaalta huolehdittava korkean keski-ian mukanaan tuomista erityispiirteistä ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin. Lähivuosien suuresta eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä varsin kriittinen kysymys. Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.



Kaavio 2. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin 31.12.2004

Ikäryhmä	U	T	KaS	H	SK	KeS	V	O	L	LK	KH	Yhteensä
25-29	1	1		1			2	1	1	1	8	16
30-34	6	1	2	4	6		5	2	1	1	20	48
35-39	10	9	6	7	3	3	5	7	4	7	18	79
40-44	9	9	19	13	10	9	10	4	7	9	15	114
45-49	15	10	16	9	18	9	13	18	10	8	37	163
50-54	24	17	14	15	10	4	13	14	14	5	47	177
55-59	33	24	20	27	19	6	24	17	24	8	75	277
60-64	16	8	8	11	5	8	12	7	10	1	32	118
Yhteensä	114	79	85	87	71	39	84	70	71	40	252	992

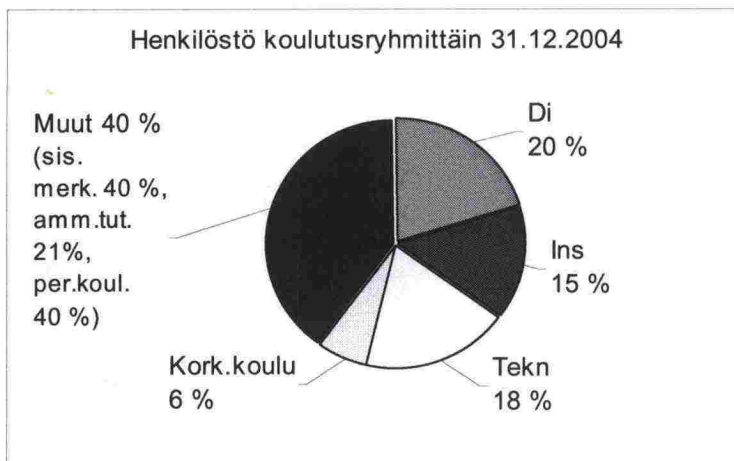
Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäluokkiin tulosityksiköittäin 31.12.2004

3.3.2 Sukupuolijakauma

Vuonna 2004 Tiehallinnon henkilöstöstä miehiä oli 57 prosenttia ja naisia 43 prosenttia. Sukupuolirakenne on pysynyt samana koko 2000-luvun ja 1990-luvun lopun tilanteeseenkin verrattuna muuttunut vain hieman, jolloin miesten osuus oli 56 prosenttia ja naisten osuus 44 prosenttia.

Koko valtionhallinnon henkilöstöstä naisia on 48,4 prosenttia ja miehiä 51,6 prosenttia. Virastotyypeittäin erot ovat kuitenkin suuret: esim. liikenne ja liikennepalvelujen alalla työskentelevistä henkilöistä 67 prosenttia oli miehiä vuonna 2003.

3.3.3 Koulutusrakenne



Kaavio 3 Henkilöstön jakautuminen koulutusryhmiin

Tiehallinnossa naisten suhteellinen osuus on huomattavasti suurempi kuin mitä se on perinteisesti ollut tielaitoksessa. Teknisen alan koulutusryhmissä naisten osuus edelleen on melko pieni, joskin kasvusuuntainen. Samoin johtavissa asemissa asiantuntijoina tai esimiehinä olevien naisten osuudessa on vähäistä lisäystä. Henkilöstösuunnitelman edellyttämä koulutusrakenteen monipuolistuminen ei vielä ole nähtävissä.

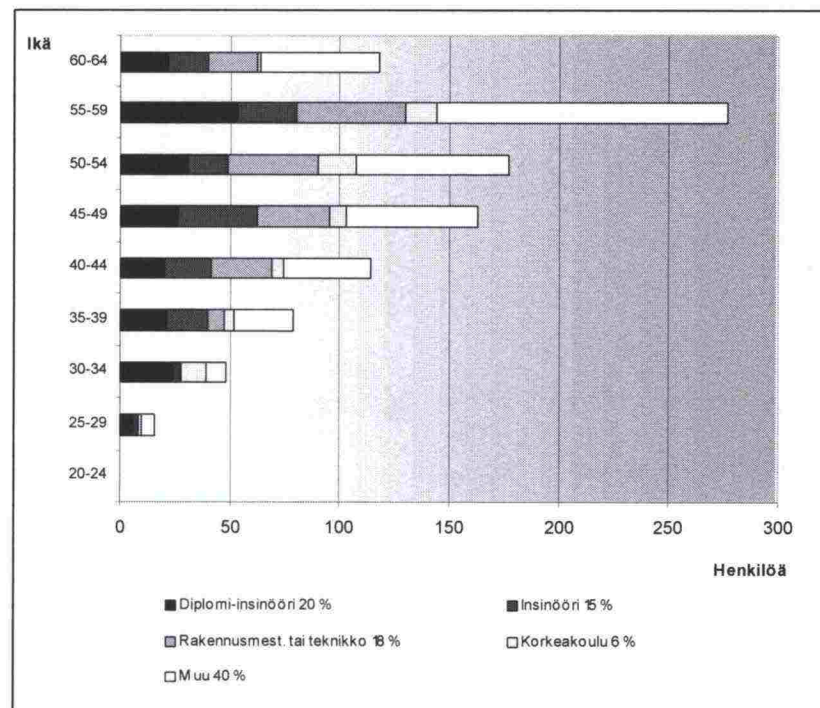
	Miehet					Naiset					Yhteensä				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
DI	171	165	172	170	168	26	25	31	31	35	197	190	203	201	203
Ins	138	136	136	138	135	8	9	9	8	10	146	145	145	146	145
Rkm+ Tekn.	190	190	173	165	149	37	38	38	34	32	227	228	211	199	181
Kork. koulu	31	29	28	29	29	34	34	33	34	35	65	63	61	63	64
Muu toimh	77	77	77	85	82	348	341	333	328	317	425	418	410	413	399
Yht.	607	597	586	587	563	453	447	444	435	429	1060	1044	1030	1022	992

Taulukko 9. Miesten ja naisten jakautuminen koulutusryhmittäin

Koulutusryhmät ikäluokittain

Tiehallinnon henkilöstöstä yli puolet (53 %) on teknisen koulutuksen saaneita eli diplomi-insinöörejä, insinöörejä, rakennusmestareita tai teknikkoja. Alle 45-vuotiaista jopa 59 % on tekninen koulutus, vastaavasti yli 45-vuotiaista teknisen koulutustaustan omaavia on 51 %.

Korkeakoulututkinnon (DI tai muu korkeakoulututkinto) omaavia henkilöitä Tiehallinnon henkilöstöstä on 27 %, alle 45-vuotiaista heitä on 37 % ja yli 45-vuotiaista 24 %.



Kaavio 4. Koulutusryhmät ikäluokittain

Koulutustasot

Piiri	2002	2003	2004
Uusimaa	4,8	5,0	5,1
Turku	4,7	4,8	4,7
Kaakkois-Suomi	4,8	4,8	4,9
Häme	4,5	4,5	4,4
Savo-Karjala	5,2	5,2	5,3
Keski-Suomi	5,1	5,0	5,1
Vaasa	5,1	5,0	5,2
Oulu	4,8	4,9	5,0
Lappi	4,9	4,9	5,0
Liikennekeskus		2,8	3,0
Keskushallinto	5,3	5,5	5,5
Keskiarvo	4,9	5,0	5,0

Taulukko 10. Koulutustasot vuonna 2002, 2003 ja 2004.

Koulutustasoindeksi on laskettu valtionhallinnon henkilöstötilinpäätös-käsikirjan suosituksen mukaisesti, joka poikkeaa hieman vuoteen 2001 nou-datetusta laskentatavasta. Laskutavan mukainen koulutustasoindeksi Tiehal-linnossa vuonna 2004 on 5,0, joka samaa tasoa kuin valtionhallinnossa. (Koko valtionhallinnon henkilöstön koulutustasoindeksi oli vuoden 2003 lo-pussa 5,1.)

Järjestelmässä käytetyt koulutusasteet ja indeksit ovat seuraavat:

	Uusi indeksi
Yleissivistävä koulutus	1,5
Keskiaste	3,5
Ylempi keskiaste	-
Alin korkea-aste	5
Alempi korkeakouluaste	6
Ylempi korkeakouluaste	7
Tutkijakoulutus	8

Tiehallinnossa, kuten valtionhallinnossa yleisestikin on suhteellisen paljon perusasteen koulutuksen omaavaa henkilöstöä, joka täydennyskoulutuksen ansiosta pystyy vaativiinkin tehtäviin. Täydennyskoulutuksen osuus ei näy muodollista pätevyyttä mittaavassa koulutustasoindeksissä.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon korkean keski-ikä mukanaan tuomista erityispiirteistä on huolehdittava ja toisaalta kiinnitettävä huomiota nuorten pysyvyyteen ja motivointiin.
- Suuresta eläkepoistumasta johtuen osaamisen säilyminen on monissa tehtävissä varsin kriittinen kysymys.
- Nuorten vastuiden ja tehtävien vaativuuden lisääminen onnistuu parhaiten silloin, kun senioriasiantuntijat vielä ovat palveluksessa ohjaamassa ja opastamassa.
- Rekrytoinneissa ja sisäissä siirroissa noudatetaan Henkilöstösuunnitelma 2007:n linjauksia
 - Yleislinjana on koulutustason nosto ja koulutusrakenteen monipuolistaminen
 - Uusrekrytoinnit suunnataan ensisijaisesti korkeakoulututkinnon suorittaneisiin henkilöihin
 - Muiden kuin teknisen peruskoulutuksen omaavien osuutta lisätään oleellisesti
 - Poistumaan varaudutaan ennakoivin rekrytoinnein ja rekrytoinneissa painotetaan nuorempia ikäluokkia
- Halukkuutta tehtäväkiertoon sekä sisäistä liikkuvuutta tulee tukea silloinkin, kun se oman yksikön kannalta ei ole paras ratkaisu
- Osa-aikatyön ja -eläkkeen käyttöä suositellaan rajattavaksi silloin, kun se yksikön toiminnan, työn järjestelyjen ja koko tiimin tehtävien kannalta on järkevää

4 INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

4.1 Osaaminen

4.1.1 Ammatillinen osaaminen

Joulukuussa 2003 Tiehallinnon johtoryhmä hyväksyi Osaamisen kehittämisohjelman vuosille 2004–2007. Aikataulutettu ohjelma koostuu strategisista osaamisen kehittämishankkeista. Osana ohjelman laadintaa käytiin merkittävimpien alan korkeakoulujen ja muiden koulutuksen järjestäjien kanssa yhteistyöneuvottelut, joissa sovittiin yhteistyön periaatteista ja työnjaosta koulutusohjelmien tuottamisessa.

Useissa hankkeissa suunnittelun lähtökohtana ovat koko maanrakennusalan tai vähintään väylävirastojen tarpeet kattavan ohjelman aikaansaaminen. Ensimmäisenä uusista koulutusohjelmista käynnistyi liikennejärjestelmäkoulutuksen suunnittelu. Liikenne- ja viestintäministeriö otti hankkeen vetovastuun elokuussa 2004 ja ensimmäisen koulutusohjelman on määrä alkaa syksyllä 2005.

Osana vuorovaikutuksen systematisointia tehtiin yhteistyösopimukset priorisoitujen korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa. Hämeen piiri teki sopimuksen Tampereen teknisen yliopiston ja Turun tiepiiri Yliopiston psykologian laitoksen ja Merenkulun oppilaitoksen kanssa yhteistyöstä tutkimuksessa ja koulutuksessa.

Tiepiirien yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa jatkui, samoin tiepiirien erikoistuminen joillekin osaamisalueille. Näistä esimerkkinä H-piirin aluetieteeseen ja KaS -piiri telematiikkaan. Useat tiepiirit toteuttivat laajoja koulutuskokonaisuuksia paikallisten oppilaitosten ja palvelutarjoajien kanssa. Hämeen piiri suunnitteli koulutuskeskus Edutechin kanssa eteläiselle alueelle asiantuntijoiden ja assistenttien koulutusohjelmat, Savo-Karjala työkuultuurin kehittämisohjelman ja Oulu jaksamisen parantamishankkeen.

Voimavarojen suuntaamiseksi sovittiin, että tulosityksikköjen kaikki merkittävät henkilöstön kehittämishankkeet määritellään valtakunnallisesti.

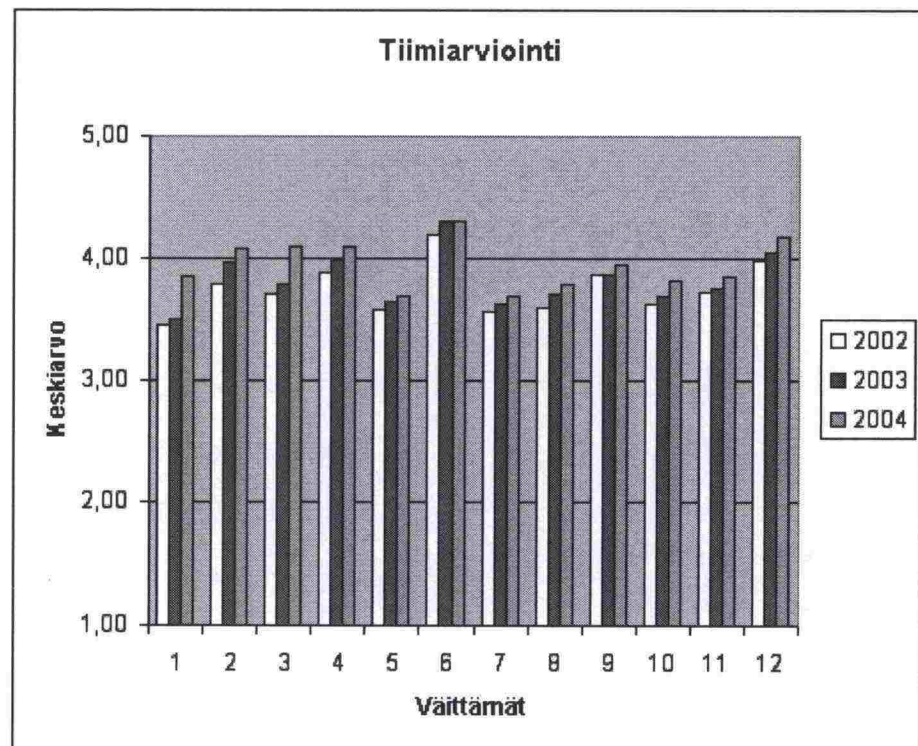
Hallinnonalan virastot (Liikenne- ja viestintäministeriö, Autorekisterikeskus, Ratahallintokeskus, Merenkululaitos) jatkoivat yhteistyötä henkilöstö- ja talousasioissa sekä tiedonhallinnassa. Kokeiluluonteisesti rekrytoitiin virastojen yhteinen tietoturva-asiantuntija. Virastojen yhteinen JAAHA johtamiskoulutusohjelma käynnistyi vuoden 2005 alussa.

Infra-alan toimijoiden yhteisen Osaamisklubin toimintaan osallistuttiin aktiivisesti. Merkittävin tulos oli Infra 2010 ohjelman osaamisosion valmistelu sekä ammattikorkeakouluille tarkoitettun oppimateriaalihankkeen eteneminen.

Henkilöstön pyrkimystä nostaa koulutustasoaan on tuettu. Vuosina 1999 - 2003 ovat Tiehallinnon henkilöstöön kuuluvat suorittaneet 1 maisterin, 9 amk-insinöörin, 4 insinöörin ja 1 merkonomin tutkinnon. Lisäksi 2 henkilöä on suorittanut teknikon tutkinnon. Lisäksi on meneillään tai suoritettu muita pätevyyttä lisääviä opintoja kuten yliopistollisia arvosanoja, arkistohoidon tutkintoja, tiedottajan ja sihteerin tutkintoja.

4.1.2 Tiimityö

Tiimityössä on vuoden 2004 itsearviointien perusteella tapahtunut parannusta. Eniten on noussut tiimien oma arvio kysymyksessä "Tiimi on yhdessä täsmentänyt Tiehallinnon vision ja arvot ja soveltaa niitä työssään". Seuraavaksi eniten nousua oli siinä, kuinka tiimissä noudatetaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Ennallaan on pysynyt edelliseen vuoteen verrattuna vain huipputasolla ollut arviointi keskinäisestä luottamuksesta ja toisten ihmisten kunnioittamisesta tiimissä.

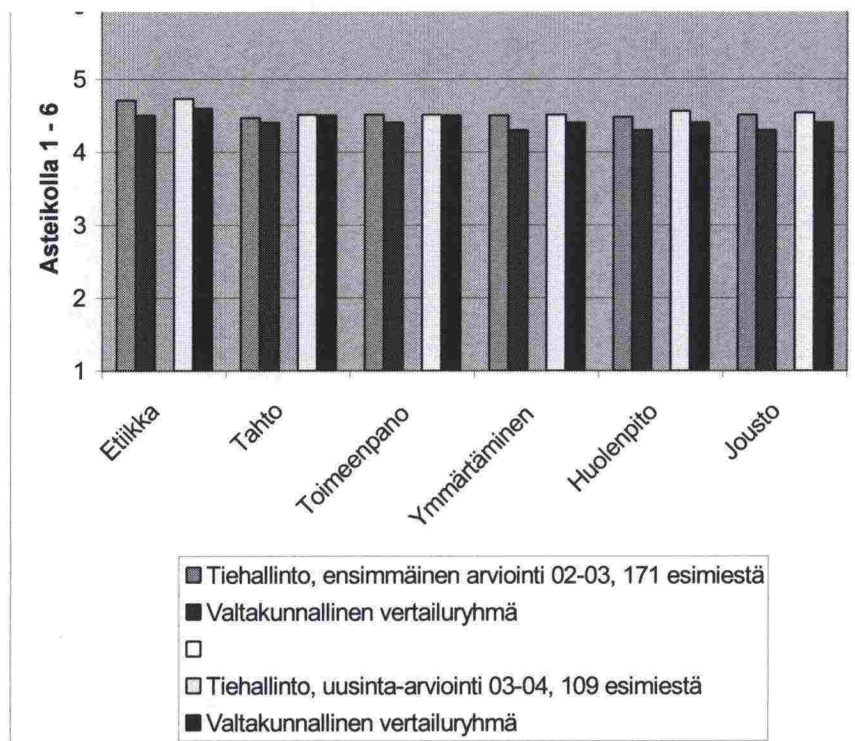


Kaavio 5. Tiimiarviointien tulokset 2002 - 2004

4.1.3 Esimiestyö

Osana esimiestyön ja johtamisen kehittämistä on vuonna 2002 käynnistetty esimiesten arvioinnit, joita jatkettiin vuonna 2003 uusinta-arvioinneilla. Tiehallinnon esimiehet ovat uusinta-arvioinneissa selvästi parantaneet tulostaan ja saaneet vertailuryhmää paremman tuloksen kaikilla arvioiduilla osa-alueilla. Huomattavin parannus on saatu henkisen jouston, ihmisten ymmärtämisen ja ihmisistä huolenpidon alueilla. Arvioinneissa laaditut henkilökohdalliset ja ryhmäkohtaiset kehittymistavoitteet ovat selkeästi ohjanneet kehittä-

tymistä. Arviointihankkeessa vuosina 2002-4 171 esimiestä osallistui alkuarviointiin ja 109 esimiestä uusinta-arviointiin.



4.1.4 Perehdyttäminen ja lähtöhaastattelut

Kaikille uusille työntekijöille valmistellaan etukäteen henkilökohtainen perehtymisohjelma, jota tarkennetaan henkilön kanssa koko perehtymisvaiheen ajan. Osana perehtymistä opastetaan perehtyjä käyttämään Sinetissä olevaa sähköistä perehdyttämisaineistoa.

Esimiehellä, yhteyshenkilöllä ja työparilla on omat tärkeät roolinsa perehdyttämisessä. Sähköisessä perehdyttämisohjelmassa on myös perehdyttäjien tukiaineisto. Perehdyttäjille on järjestetty myös opastusta aineistoon tutustumisessa.

Uusille työntekijöille on järjestetty valtakunnallinen perehdyttämistilaisuus. Kesäharjoittelijoille on järjestetty sekä perehdyttämispäivä että palautepäivä harjoittelujakson päättyessä.

Lähtöhaastatteluja varten on menettelytapaohje, mutta niitä käydään vielä liian vähän ja tulosten käytöstä ei ole vielä sovittu yhtenäistä menettelyä.

4.1.5 Mentorointi

Mentorointi on vakiinnuttanut asemansa henkilöstön kehittymisen tukemisessa ja hiljaisen tiedon, kokemuksen ja verkostojen siirtämisessä. Saatujen palautteiden perusteella sekä aktorit että mentorit ovat hyötäneet mentorointisuhteesta.

Mentorointikäytäntöjä on tuettu järjestämällä uusille aktori-mentori -pareille yhteiset startti- ja väliarviopäivät. Mentoroinnista tehtiin kyselytutkimukseen perustuva ammattikorkeakoulun päättötyö.

Vuoden 2003 aikana aloitti 15 Tiehallinnon sisäistä aktori-mentori -paria. Lisäksi kuudella aktorilla on mentori Tiehallinnon ulkopuolelta. Mentoriohjelmat päättyivät vuonna 2004.

4.1.6 Osaamisen kehittämisen kustannukset

Ulkopuolisilta ostettuihin koulutuspalveluihin käytettiin 0,993 milj. €, henkilötövuotta kohden laskettuna 974 €/henkilö. Valtaosa henkilöstön kehittämisestä suuntautui yksilöiden ammatillisten valmiuksien kehittämiseen ulkopuolisia koulutuspalveluja käyttäen. Koulutukseen käytetty työaika vaihtelee yksiköittäin huomattavasti. Koulutusta oli tulosityksiköissä keskimäärin 5 – 12 päivää/henkilö.

Vuosi	Htv	Kokonaiskustannukset milj. €	€/Htv
1999	1112	0,572	520
2000	1065	0,538	506
2001	1039	0,639	616
2002	1033	0,722	700
2003	1039	0,653	629
2004	1020	0,993	974

Taulukko 11. Investoinnit koulutukseen

Koulutusinvestoinnit kasvoivat edellisestä vuodesta voimakkaasti eli 52 %. Prosentuaalisesti kustannusten kasvu oli suurinta Liikennekeskuksessa 460 % sekä Lapin 137 %, Hämeen 102 % ja Savo-Karjalan 102 % tiepiireissä. Henkilötövuotta kohden kustannukset olivat korkeimpia Liikennekeskuksessa, Uudenmaan piirissä, Savo-Karjalassa ja keskushallinnossa, kaikissa yli 1000 € / henkilö. Tulosityksiköiden koulutuskustannusten vaihteluväli ilman Liikennekeskusta oli 492 € / henkilö - 1198 € / henkilö.

Liikennekeskuksen osalta kasvu selittyy toiminnan käynnistymisenä ja voimakkaalla kehityssaiheella sekä sillä että kehittämistoimet on hankittu ostopalveluina. Samoin piirikohtaiset suurimmat kustannusten nousut selittyvät ulkoa ostetuilla laajoilla koulutusohjelmilla.

Johtopäätökset

- Osaamisen kehittämisohjelman aikataulun mukainen toteutus on tärkeää
- Osaamisen kehittämisessä kannattaa lisätä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa
 - Liikennejärjestelmä- ja Hankintaosaamisen ohjelmien toteuttaminen alan kanssa on tärkeää Tiehallinnon oman osaamisen uudistamiseksi sekä alan yhteisen näkemyksen, käsitteiden ja käytännön osaamisen lisäämiseksi

- LVM:n hallinnonalan virastojen kanssa voidaan pyrkiä jatkuvaan yhteistyöhön
- Tehtyjen arviointien perusteella Tiehallinnon esimiehet osaavat työnsä
- Oman henkilöstön jatko-opintoja on syytä tukea edelleen aktiivisesti. Eri tulosityksiköiden välillä on tässä eroja
- Tiimityön malli tulee uusia vastaamaan muuttunutta toimintaa
- Osaamisen siirtoa kokeneilta tulee tehostaa esimerkiksi työparitoiminnalla, mestari-kisälli -periaatteella tms. Ulkoisten mentorien käyttöä kannattaa edelleen lisätä.
- Kunnollinen perehdyttäminen nopeuttaa työhön kiinni pääsyä ja parantaa myös osaajien pysymistä
- Koulutuskustannusten hallintaan on kiinnitettävä huomiota. Nykyiset kustannukset, koko Tiehallinnossa 959 € / henkilö on asiantuntijaorganisaatioiden yleistä tasoa.
- Osaamisen kehittämisohjelman mukaisten koulutusohjelmien käynnistyminen vähentää tarvetta yksikkökohtaisiin ratkaisuihin ja tasapainottaa tilannetta. Koulutuskustannukset eivät sinänsä tule pienemään, vaan säilyvät vähintään nykyisellä tasolla.

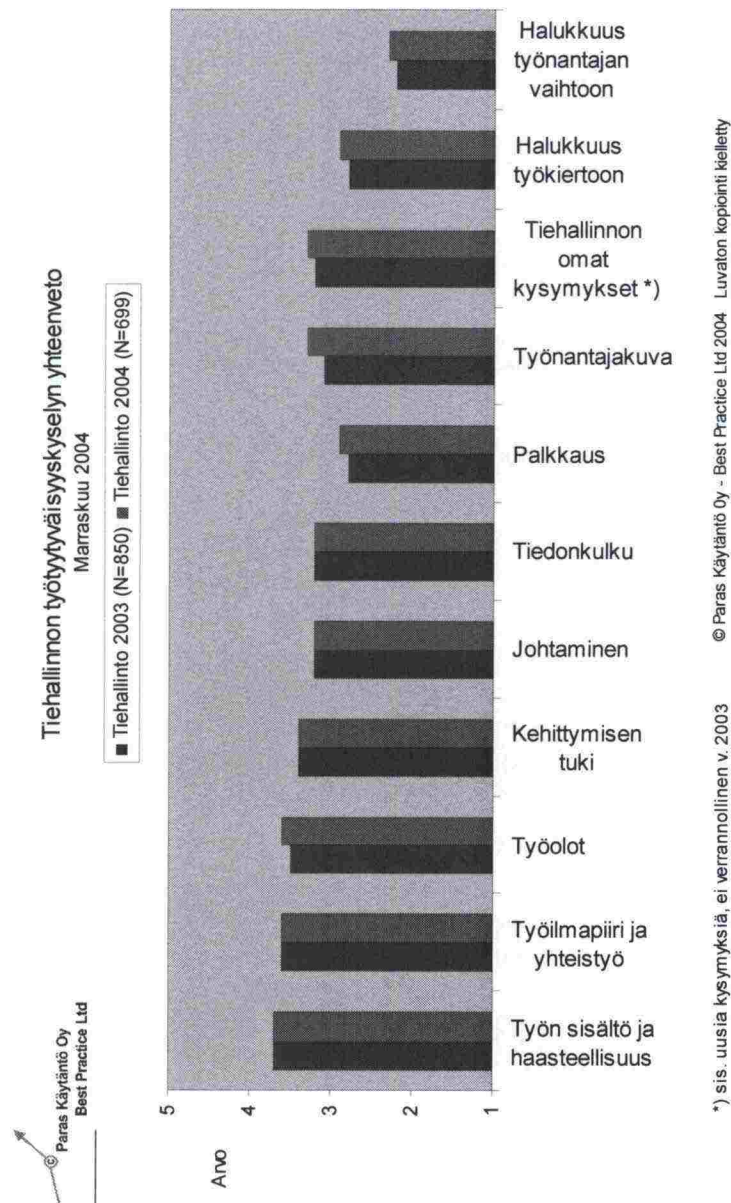
4.2 Hyvinvointi

4.2.1 Työtyytyväisyys

Tiehallinnossa on selvitetty työtyytyväisyyttä vuodesta 1999 alkaen. Tutkimuksen tulokset käsitellään vuosittain Tiehallinnon ja tulosityksiköiden yhteistyötoimikunnissa ja johtoryhmissä.

Pääjohtajan tulosityksikkökierrosta varten valmisteltiin työtyytyväisyyskyselyn, laatupalkintoarvion, esimiestyön 360 asteen arvioinnin, tiimiarviointien ja eräiden muiden tunnuslukujen pohjalta aineisto, jonka analyysien pohjalta tulosityksiköt voivat priorisoida kehittämistoimenpiteensä. Pääjohtaja sopii tulosneuvottelujen yhteydessä kunkin tulosityksikön kanssa lyhyen ja pitkän aikavälin kehittämistoimenpiteet.

Vastausprosentti oli 66 % eli 699 henkilöä. Sanallisin kommentein antoi palautetta 59 % vastaajista. Vastausprosentti on laskenut kymmenkunta prosenttia pariin edelliseen vuoteen verrattuna, mutta on edelleen hyvällä tasolla.



Tiehallinnon henkilöstön tyytyväisyys on edelleen keskimääräisellä tasolla, väittämien keskiarvo on 3.3.

Palautteen antajista vajaa puolet (47%) kokee olevansa tyytyväisiä, tai erityyväisiä (arvio 4 tai 5) Tiehallinnon toimintaan. Noin joka viides (22%) kokee puolestaan olevansa tyytymätön (arvio 1 tai 2) Tiehallinnon toimintaan.

Tulosityksiköittäin tarkasteltuna palautteiden keskiarvot vaihtelivat välillä 3.2-3.5. Vaasan ja Kaakkois-Suomen tiepiirien ja Liikennekeskuksen henkilöstö on tyytyväisintä ja Lapin ja Oulun tiepiirien ja keskushallinnon henkilöstö vähiten tyytyväistä. Esimiehet ovat (3.7) merkittävästi tyytyväisempiä kuin muu henkilöstö (3.2).

Yksittäisten kysymysten perusteella tarkasteltuna Tiehallinnossa olivat hyvällä tasolla viime vuoden tavoin seuraavat asiat:

- työn itsenäisyys ja haasteellisuus
- työn haastavuus
- työtilat ja välineet
- oikeudenmukainen ja inhimillinen kohtelu

Kehittämisaueiksi koettiin

- palkkaukseen liittyvät asiat: palkkausjärjestelmän perusteleminen ja viestintä
- arvojen toteutuminen
- töiden yleinen organisointi
- tyytyväisyyskyselyn tulosten hyödyntäminen

4.2.2 Virkistys- ja liikuntatoiminta

Virkistys- ja liikuntatoiminnalla tuetaan henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn paranemisen kautta jaksamista ja työssä viihtymistä. Lisäksi sillä täydennetään niitä työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, joista sovitaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Vili-toiminnan periaatteet uudistettiin loppuvuodesta 2002. Paino on entistä enemmän toimintayksiköiden yhteisellä toiminnalla.

Tulosityksiköissä järjestetään keskimäärin 4 yhteistä kulttuuritapahtumaa teatteri/konserttiesitystä vuodessa. Tiehallinnolla tarjoaa virkistyskiinteistöjä henkilöstönsä lomakäyttöön ja on tehnyt liikuntapalvelusopimuksia tulosityksikköpaikkakunnilla olevien uimahallien ja kuntosalien kanssa. Pasilassa on käytössä oma liikunta/jumppasali sekä nykyaikaisilla laitteilla varustettu kuntosali ja uima-allas.

Vili-toimintaan kuuluu pääsääntöisesti omakustannusosuus, jonka palvelujen käyttäjä maksaa palvelun tuottajalle. Lisäksi jokaisella Tiehallintolaisella on työnantajan tukema mahdollisuus ruokailuun. Virkistys- ja liikuntatoimintaan käytettiin 105 €/henkilötyövuosi.

Vuosi	Htv	Kokonaiskustannukset milj. €	€/Htv
1999	1112	0,084	77
2000	1065	0,135	124
2001	1039	0,101	97
2002	1033	0,108	105
2003	1039	0,102	98
2004	1020	0,107	105

Taulukko 12. Virkistys- ja liikuntatoiminnan kustannukset

4.2.3 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Tiehallinnossa on yhdistetty yhteistoimintalakiin ja valtion työsuojelun yhteistoimintasopimukseen perustuva yhteistoiminta. Yhteistoimintaa toteutetaan yhteistyötoimikunnissa, joita on yksi jokaisessa tulossyksikössä ja yksi koko Tiehallinnon yhteinen yhteistyötoimikunta, jonka puheenjohtajana toimii pääjohtaja. Yhteistyötoimikunnat toimivat myös tulossyksikkönsä TYKY-ryhminä. Tärkein yhteistoiminnan muoto kuitenkin on työpaikoilla tapahtuva työntekijöiden ja johdon suora yhteistyö osana jokapäiväistä työtä.

Jokaisessa tulossyksikössä on nimetty työsuojelupäällikkö ja vaaleilla valittu työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojelupäällikkö ja valtuutettu kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntiin. Nykyisten yhteistyötoimikuntien nelivuotinen toimikausi alkoi 1.1.2002.

Tiehallinnon yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi kertaa vuoden 2004 aikana. Normaalien kokousasioiden ohella keskusteltiin yhteistoiminnan kehittämismahdollisuuksista ja kuultiin HAUSin asiantuntijapuheenvuoro.

4.2.4 Työterveyshuolto

Työpaikkaterveydenhuollon kustannukset olivat 0,502 milj. €, josta KELA korvaa työnantajalle enintään 50 %. Henkilötyövuotta kohti nämä kustannukset ovat 492 € brutto.

Vuosi	Htv	Kokonaiskustannukset milj €	€/Htv
1999	1112	0,370	334
2000	1065	0,420	398
2001	1039	0,437	420
2002	1033	0,439	425
2003	1039	0,452	435
2004	1020	0,502	492

Taulukko 13. Terveystenhuollon kustannukset

Tiehallinnolla on puitesopimus työterveyshuollon järjestämisestä Medivire Työterveyspalvelut OY:n kanssa. Jokainen tulossyksikkö tekee vuosittain työterveyshuollon vuosisuunnitelman paikkakunnallaan olevan työterveysaseman kanssa. Kaksi tulossyksikköä hankkii työterveyspalvelut Medivire -ketjun ulkopuolelta.

Työterveyshuolto jakautuu ennalta ehkäisevään työterveyshuoltoon ja sairaanhoitoon. Tiehallinnon työterveyshuollossa on panostettu erityisesti ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon, jossa suurin osa menoista koostuu terveystarkastuksista. Sairaanhoidon menot ylittävät lievästi Kelan laskennalliset enimmäiskorvaukset, mutta huomioiden Tiehallinnon korkean keski-ikäisen menot voidaan kuitenkin pitää kohtuullisina.

Johtopäätökset

- Vaikka työtyytyväisyys on keskimäärin kohtuullisella tasolla, ovat parannuskohteet entiset. Johdon vastuuttaminen niiden korjaamiseen on oikea-

ansuuntainen toimenpide. Keskustelu ja kehittämistoimet on vietävä tulosyksiköissä ja tiimeissä konkreettiselle tasolle

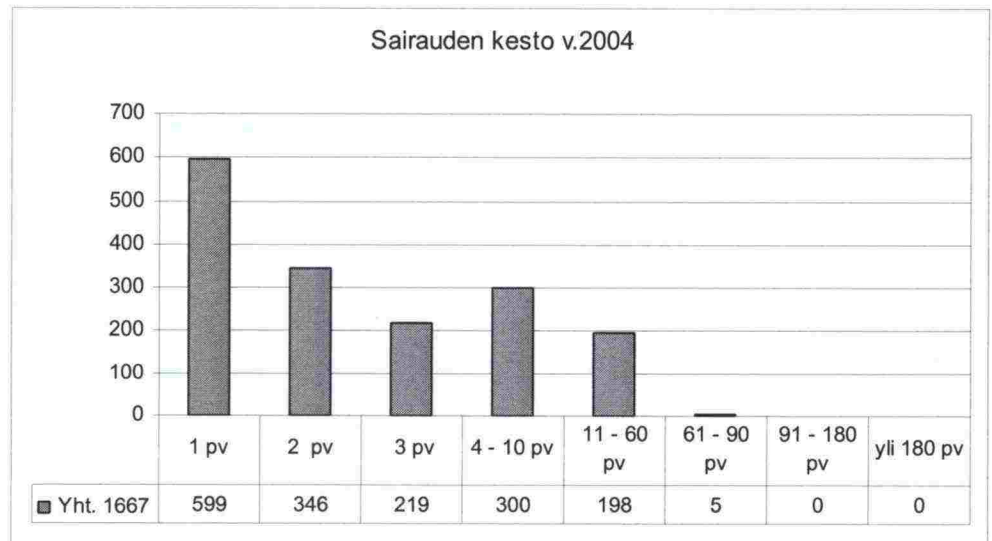
- Työtyytyväisyyden kokonaistaso voisi olla selvästi parempi
- Yhteistoimintajärjestelmä toimii hyvin, mutta uusia muotoja kannattaa kokeilla
- Terveystenhuollon kustannukset ovat vielä kohtuullisella tasolla.
- Tiehallinnon virkistys- ja liikuntatoiminta on monipuolista ja kattavaa
- Tiehallinto tarjoaa monipuoliset henkilöstöedut: tuettu virkistys- ja liikuntatoiminta, kulttuuripalvelut.

4.2.5 Sairauspoissaolot

	Työssä olleet vuonna 2004	Sairauspäiviä (työpv) yhteensä	Sairaus-tapauksia yhteensä	Sairauspäiviä/ henkilötyövuosi	Sairaus-tapauksia /henkilötyövuosi	Sairaus-lomien pituus keskim. (työpv)	Sairastaneiden henkilöiden lkm	Terveys% *)
U	159	1264	251	9,5	1,9	5,0	92	42 %
T	102	766	118	8,6	1,3	6,5	50	51 %
KaS	101	1198	144	13,8	1,7	8,3	51	50 %
H	114	549	155	5,5	1,6	3,5	66	42 %
SK	85	832	125	11,2	1,7	6,7	46	46 %
KeS	49	346	76	8,9	1,9	4,6	24	51 %
V	95	358	73	4,4	0,9	4,9	37	61 %
O	96	718	155	8,8	1,9	4,6	53	45 %
L	80	642	127	8,9	1,8	5,1	47	41 %
KH	314	2245	464	8,5	1,8	4,8	164	48 %
YHT	1195	8918	1688	8,7	1,7	5,3	630	47 %

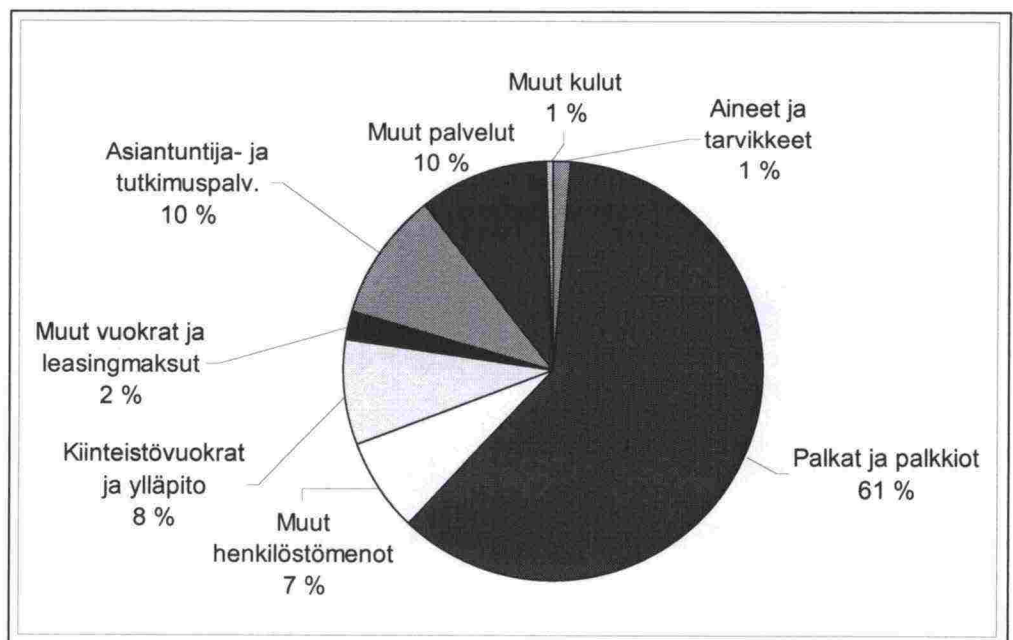
Taulukko 14. Sairaustapaukset ja sairaspäivät tulosyksiköittäin (*) Terveysprosentti, ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden lukumäärän %-osuus sen henkilöstön, joka on mukana terveysprosentin laskennassa, kokonaislukumäärästä)

Sairauspäivien lukumäärä henkilötyövuotta kohti on kasvanut viime vuodesta. Sairauspäiviä/htv on nyt yhtä paljon kuin valtionhallinnossa keskimäärin (8,7 työpäivää/henkilötyövuosi). Tiehallinnossa kaikista sairauspäivistä 70 % on kestoaltaan 1-3 päivää, valtiolla vastaavia on 72 % sairaspäivistä.



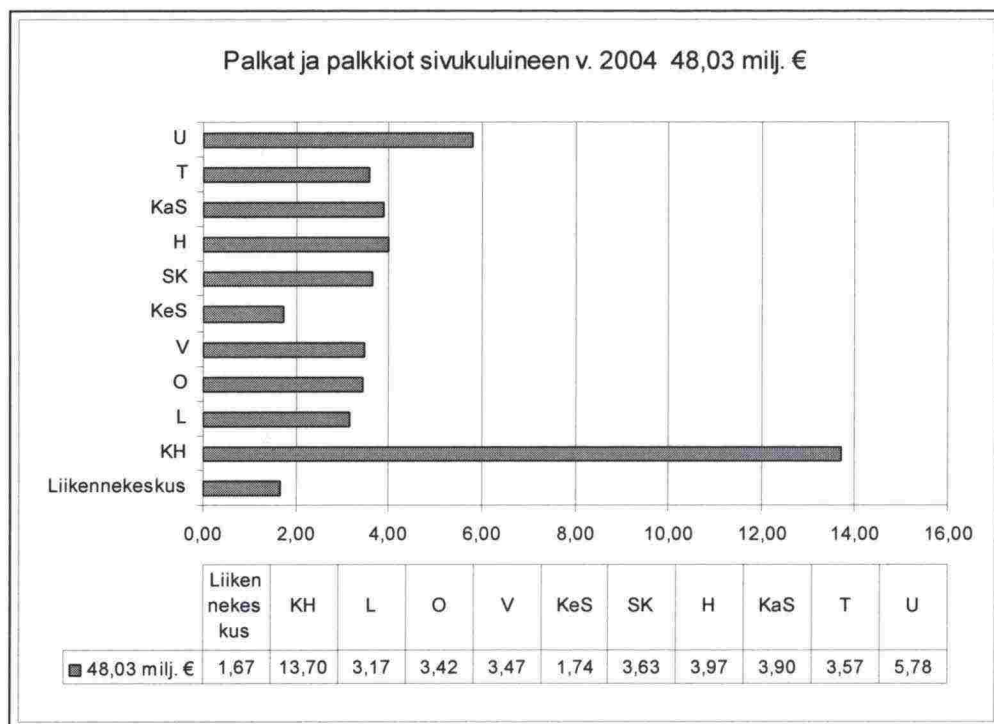
Kaavio 7. Sairauden kesto vuonna 2004

5 PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET



Kaavio 8. Henkilöstökustannusten jakaantuminen vuonna 2004

5.1 Palkkakustannukset



Kaavio 9. Palkat ja palkkiot sivukuluineen vuonna 2004

Tiehallinnon palkkakustannukset sivukuluineen olivat 48 milj. €. Keskimääräinen henkilötövuoden hinta oli 47 000 €. Henkilötövuoden hinta nousi edellisestä vuodesta 5,1 %:lla.

Vuosi	Palkkasumma				Sivukulut				Yhteensä			
	Milj. €	Muutos%	Ansio €/htv	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/htv	Muutos%	Milj. €	Muutos%	€/htv	Muutos%
1999	32	0,44	28 500	2,6	9	4,2	8 110	6,4	41	1,2	36 600	3,4
2000	33	3,28	30 750	7,8	10	7,9	9 140	12,7	42	4,3	39 900	8,9
2001	34	2,35	32 250	4,9	10	4,5	9 790	7,1	44	2,8	42 000	5,4
2002	35	5,22	34 150	5,8	9	-10,8	8 780	-10,3	44	1,5	42 900	2,1
2003	37	5,19	35 700	4,6	9	4,5	9 130	3,9	47	5,1	44 800	4,4
2004	39	3,89	37 800	5,8	10	0,2	9 310	2,0	48	3,1	47 000	5,1

Taulukko 15. Palkkakustannukset vuosina 1999-2004

Tehtävän vaativuuteen perustuvia taulukkopalkkoja korotettiin 1.3.2004 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 29,12 €/kk, kuitenkin vähintään 1,7 %. Liittoerä 0,5 % käytettiin uuden palkkausjärjestelmän toteutukseen.

5.2 Palkkausjärjestelmä

Tiehallinnon tehtävät jakautuivat palkkausjärjestelmän mukaisiin vaativuusryhmiin seuraavasti:

Vaativuusryhmä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Yht.
Miehet	0 %	1 %	1 %	2 %	3 %	5 %	9 %	14 %	9 %	6 %	4 %	2 %	56 %
Naiset	1 %	2 %	9 %	11 %	5 %	4 %	3 %	3 %	2 %	1 %	1 %	1 %	44 %
Yhteensä	1 %	3 %	10 %	13 %	8 %	9 %	12 %	17 %	11 %	7 %	5 %	3 %	100 %

Taulukko 16. Tehtävien jakaantuminen vaativuusryhmiin

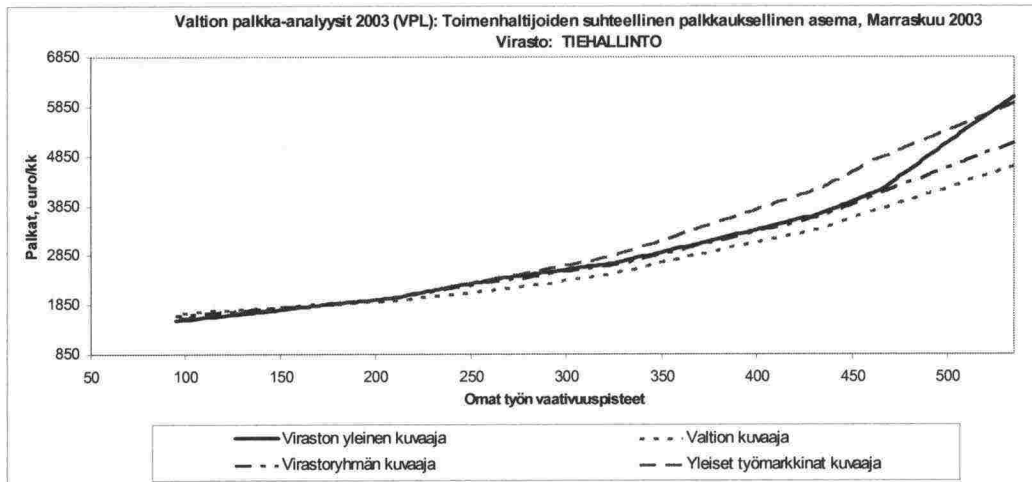
Alemmissa vaativuusryhmissä naisten osuus on suurempi kuin miesten, vaativuusryhmissä 5 - 6 on naisten ja miesten määrä lähes sama. Ylempiin ryhmiin sijoittuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Suoritusasteiden keskiarvo on naisilla ja miehillä samalla tasolla. Vaativuusryhmän sisällä ei palkkauksellisia eroja ole havaittavissa, mutta vaativuusryhmiin sijoittumisessa on selkeitä eroja naisten ja miesten välillä. Miesten huomattavasti suurempi osuus teknisen alan koulutusryhmissä ei kokonaan selitä vaativuusryhmäeroja.

Tiehallinnon palkkausjärjestelmän uudistamisesta tehtiin virkaehtosopimus 4.3.2002. Sopimus tuli voimaan 1.3.2002 lukien. Uuden sopimuksen mukainen palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Siirtymäkausi uusien palkkojen osalta jaettiin kahteen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe toteutettiin vuosina 2002 – 2004 ja toinen vaihe toteutuu 2005 – 2006.

Siirtymäajan ensimmäisen vaiheen toteutuksen kustannusvaikutus oli yhteensä 4,9 %. Vielä ensimmäisen vaiheen kolmantena vuonna eli 2004 korotuksensaajia oli 36 % palkansaajista.

Palkkausjärjestelmän vakauttamiseen kohdistuvia toimenpiteitä jatkettiin edelleen. Palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä (PALKE) ja työnantajaryhmä ovat jatkaneet työtään palkkausjärjestelmän yhtenäiseksi soveltamiseksi ja kehittämiseksi. Tiehallinnon henkilöstöjohto vieraili loppuvuodesta kaikissa tulosyksiköissä. Vierailujen tavoitteena oli mm. palkkausjärjestelmän linjakesä käyttö ja työnantajaroolin kirkastaminen.

Tiehallinnon uuden palkkausjärjestelmän mukaisen palkkauksen kilpailukyvyistä saatiin ensimmäinen palkkavertailutieto VM:n palkka-analyysien (VPL) valmistuttua kesäkuussa. Vertailu osoittaa, että Tiehallinnon palkkataso on hyvä ja palkkakehitys on ollut nouseva.

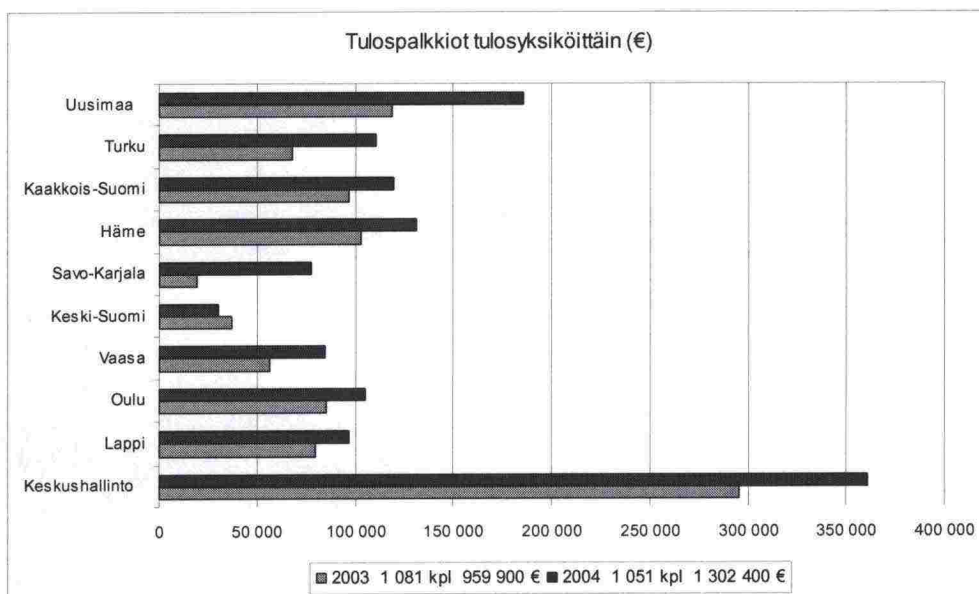


Kaavio 10. Tiehallinnon palkkauksellinen asema verrattuna valtion, virastoryhmän sekä yleisten työmarkkinoiden palkkaukseen.

5.3 Tulos-, pikatulos- ja aloitepalkkiot

5.3.1 Tulospalkkiot

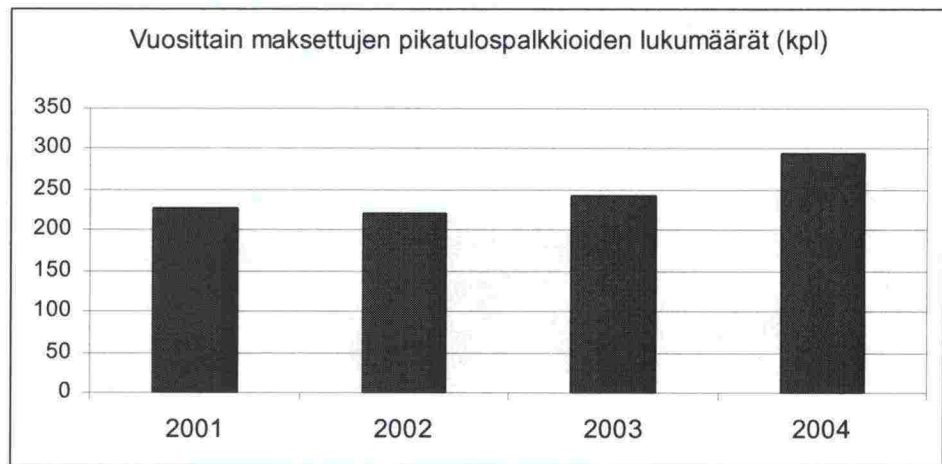
Tiehallinnossa on ollut yhtenä valtionhallinnon ensimmäisistä virastoista käytössä mahdollisuus tulospalkkioihin. Tulospalkkiot, joiden suuruus voi olla enimmillään 5 % työntekijän vuosipalkasta, perustuvat tulosityksikön tuloksiin eli siihen, miten hyvin yksikkö saavuttaa vuotuiset tulostavoitteensa.



Kaavio 11. Tulospalkkiot v. 2003 - 2004

5.3.2 Pikatulospalkkiot

Esimies voi ehdottaa työntekijälle maksettavaksi pikatulospalkkion erityisen hyvin, rivakasti tai oma-aloitteisesti tehdystä työsuorituksesta, joka poikkeaa jollain tavoin tavallisista työtehtävistä. Palkkion myöntämisestä päättää tiepiirissä tiejohtaja ja keskushallinnossa johtaja. Pikatulospalkkio on mahdollista saada kahdesti vuodessa ja sen enimmäismäärä on 200 euroa.



Kaavio 12. Maksetut pikatulospalkkiot 2001 – 2004

	2004	2003	2002	2001
U	34	23	21	19
T	19	35	7	21
KaS	33	36	28	31
H	29	35	9	32
SK	33	18	25	14
KeS	29	33	23	12
V	20	18	15	22
O	29	12	22	30
L	20	4	23	12
KH	49	30	48	34
Yhteensä	295	244	221	227

Taulukko 17. Maksetut pikatulospalkkiot (kpl) vuosina 2001 - 2004

5.3.3 Aloitepalkkiot

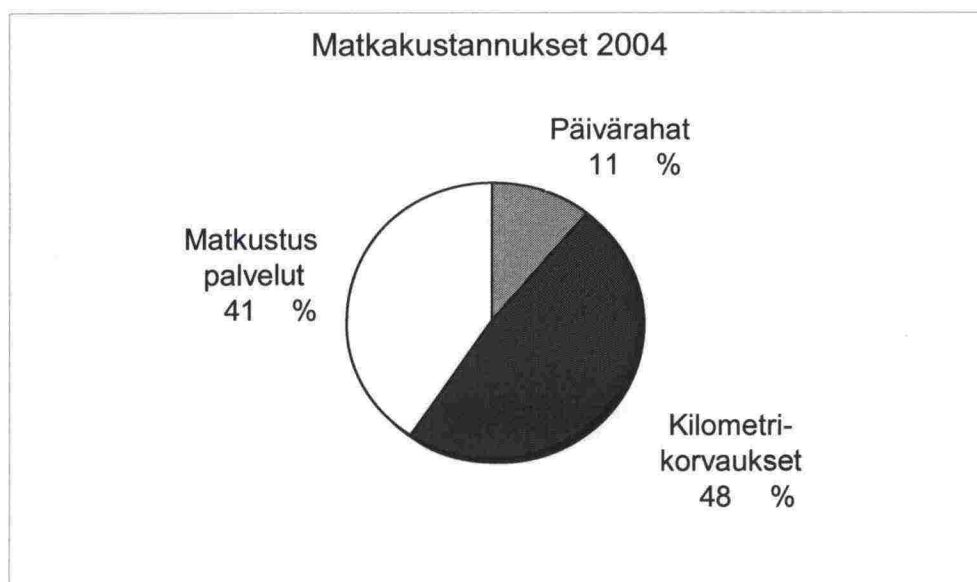
Henkilöstöllä on mahdollisuus saada palkkio tekemistään aloitteista. Palkkion suuruus määräytyy aloitteen toteuttamiskelpoisuuden ja arvioitujen hyötyjen perusteella.

Vuosi	kpl	€
2003	235	16 970
2004	281	18 734

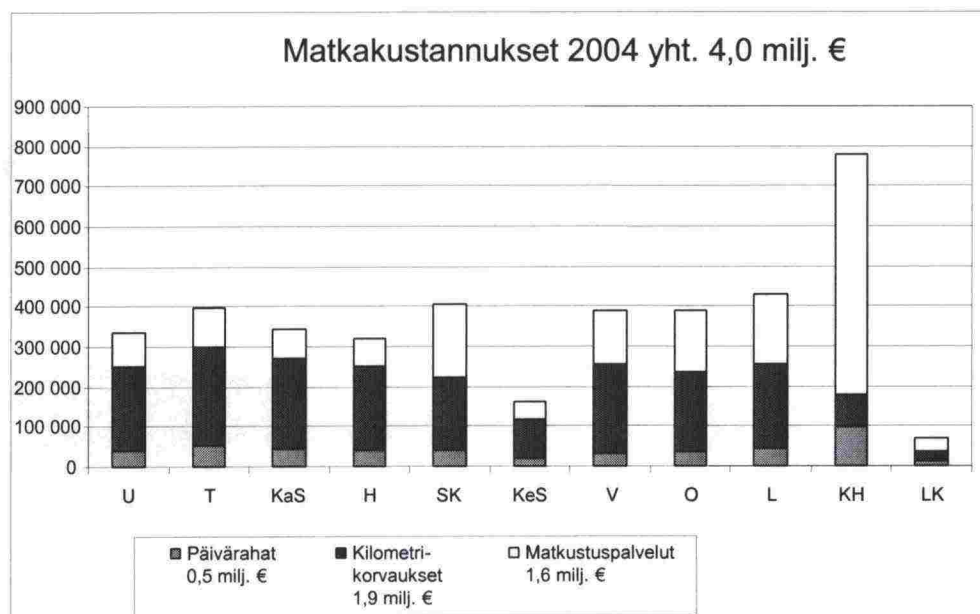
Taulukko 18. Maksetut aloitepalkkiot vuosina 2003 - 2004

Aloitteiden määrät lisääntyivät voimakkaasti vuonna 2003. Tähän vaikuttivat mm. aloitetoiminnan periaatteiden uudistaminen sekä voimakas aloitekampanja. Asiantuntijaorganisaatioissa aloitteilla on oma tärkeä roolinsa toiminnan kehittämisessä. Vuonna 2004 Tiehallinnolle laadittiin uusi aloitetoimintaohje, joka osaltaan selkeyttää aloitetoiminnan roolia palkitsemisjärjestelmässä.

5.4 Matkakustannukset



Kaavio 13. Matkakustannusten jakaantuminen Tiehallinnossa vuonna 2004



Kaavio 14. Matkakustannusten jakaantuminen tulosyksiköittäin vuonna 2004

Matkakustannuksissa kilometrikorvausten suhteellinen osuus on noussut. Henkilökunnan vähentyminen on vaikuttanut päivärahojen ja matkustuspalvelujen kustannusten vähenemiseen, mutta vastaavaa vähenemistä ei kilometrikorvauksissa ole havaittavissa.

Johtopäätökset

- Tiehallinnon palkkauksellinen kilpailukyky on varsin hyvä valtiolla ja yrityksinkin nähden kohtuullinen. Alemmissa vaatavuusryhmissä tilanne on suhteellisesti parempi, ylempien ryhmien kilpailukykyä voitaisiin edelleen parantaa. Tästä huolimatta kaikki eivät koe palkkausjärjestelmää mielekkääksi
- Loppuvuodesta 2004 tehty tulosityksikkökierros oli hyödyllinen. Johdon ja esimiesten tietoisuutta työnantajaroolista, talon palkkapoliittisesta linjasta sekä käytännön toiminnassa tulee tukea lisätä
- Järjestöjen kanssa yhteistyö on ollut hyvää. Seuraavan sopimuksen sisältöön liittyvät keskustelut ja tiedonhankinta aloitettiin vuoden lopulla
- Pikatulospalkkioita on käytetty aikaisempaa aktiivisemmin, vaikka yksiköiden välillä on jonkin verran eroja
- Kilometrikorvaukset ovat korkealla tasolla.

6 YHTEENVETO TUNNUSLUVUISTA

Tunnusluvut	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Henkilöstömäärät 31.12.						
• vakinaisia	1 088	1 060	1 044	1 030	1022	992
• virkasuhteessa	564	538	1 044	1 030	1022	992
• työsuhteessa	524	522	0	0	0	0
• määräaikaista	45	31	36	46	57	51
• työllistettyjä	0	0	0	0	0	0
Henkilötyövuodet (htv)	1 112	1 065	1 039	1 033	1 039	1020
Osa-aikaeläkkeellä	71	79	85	87	92	62
Vakinaisen henkilöstön vähenemä	36	28	16	14	8	30
Poistuma	69	67	53	50	52	64
Uusrekrytoinnit	12	12	12	14	23	23
• vakainaistettu	3	8	2	7	6	3
Palkkakustannukset	36 600 €/htv	39 900 €/htv	42 000 €/htv	42 900 €/htv	44 800 €/htv	47 000 €/htv
Henkilöstökulujen osuus toiminta- menoista		53%	56%	59%	63%	61%
Keski-ikä	49	49	49,6	49,9	50,0	50,0
Koulutus rakenne						
Di	196	197	190	203	201	203
Ins	147	146	145	145	146	145
Rkm + tekn.	221	227	228	211	199	181
Korkeakoulu	62	65	63	61	63	64
Muut	462	425	418	410	413	399
Koulutustasoindeksi	4,3	4,4	4,4	4,9	5,0	5,0
				Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit	Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit	Uudet tutkinto- koodit, – tasot ja uudet indeksit
Sairauspoissaolot	7,1 pv/htv	6,9 pv/htv	6,2 pv/htv	7,2 pv/htv	8,1 pv/htv	8,7 pv/htv
Työterveyshuolto	334 €/htv	398 €/htv	420 €/htv	425 €/htv	435 €/htv	492 €/htv
Virkistys- ja liikuntatoiminta	77 €/htv	124 €/htv	97 €/htv	105 €/htv	98 €/htv	105 €/htv
Koulutuspalvelut	520 €/htv	506 €/htv	616 €/htv	700 €/htv	629 €/htv	974 €/htv